

0-792308

На правах рукописи

*Бел*

**Беляева Марина Германовна**

**ИНСТИТУЦИОНАЛЬНЫЕ МЕХАНИЗМЫ РЕГУЛИРОВАНИЯ  
ОТНОШЕНИЙ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ**

Специальность 08.00.01 – экономическая теория  
(область исследования: политическая экономия)

Автореферат диссертации на соискание ученой степени  
доктора экономических наук

Москва  
2009



Работа выполнена на кафедре экономической теории ГОУ ВПО «Российская экономическая академия им. Г.В.Плеханова»

Научный консультант: доктор экономических наук,  
профессор Громыко Валентина Викторовна

Официальные оппоненты: доктор экономических наук,  
профессор Рубе Вера Андреевна

доктор экономических наук,  
профессор Иохин Виктор Яковлевич

доктор экономических наук,  
профессор Кацук Ольга Анатольевна

Ведущая организация: Московский государственный институт  
электроники и математики (технический  
университет)

Защита состоится 1 июля 2009 года в \_\_\_\_ часов на заседании диссертационного совета Д 212.196.03 при ГОУ ВПО «Российская экономическая академия им. Г.В. Плеханова» по адресу: 115998, Москва, Стремянный пер., 36, ауд. \_\_\_\_\_

С диссертацией можно ознакомиться в библиотеке Российской экономической академии им. Г.В. Плеханова.

Автореферат разослан « 28 » мая 2009 г.

НАУЧНАЯ БИБЛИОТЕКА КГУ



0000712545

Ученый секретарь  
диссертационного совета  
доктор экономических наук, доцент

Е.Г. Лисовская



## I. ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

**Актуальность темы исследования.** Эффективное развитие рыночной экономики невозможно без формирования гибкого и цивилизованного рынка труда. Его становление, в свою очередь, предполагает наличие соответствующих институтов, или «правил игры», определяющих поведение экономических агентов. Переход от плановой, регулируемой из центра, экономики к рыночной сопровождался не только изменением форм собственности, появлением новых субъектов хозяйствования и существенными изменениями социальной структуры общества, но и преобразованием институциональной среды взаимодействия работника и работодателя. Этот процесс протекал на фоне воздействия неблагоприятных факторов - снижения спроса на рабочую силу, падения уровня жизни населения в результате кризисного спада производства 90-х годов, высокой инфляции, нерешенных проблем низкой производительности труда, скрытой безработицы и пр., что привело к формированию особой, «приспособительной» модели рынка труда, управляемого институтами, во многих случаях противоречащими друг другу.

Несмотря на позитивные сдвиги в экономике в 1999-2007 годы переходная модель рынка труда сохранилась, и ситуацию в российской трудовой сфере на сегодняшний день трудно признать благополучной. Положение стремительно ухудшается в условиях экономического кризиса, сопровождающегося резким сокращением спроса на труд, увольнениями и падением уровня жизни. Рынок труда регулируется противоречивым набором институтов: неформальные правила игры часто не соответствуют существующим правовым нормам. Значительная часть рынка труда находится в тени, где условия договора диктует работодатель. В легальном секторе распространены задержки с выплатой зарплаты, сверхурочные работы без дополнительной оплаты, по-прежнему нередки «серые» зарплаты и другие нарушения трудовых прав работников. При новом балансе спроса и предложения на рынке труда работники оказываются еще менее защищенными от произвола работодателей.

Сложные и противоречивые процессы, протекающие в социально-трудовой сфере в кризисной ситуации, требуют пристального внимания ученых. Сложившаяся в стране институциональная среда не способствует нормальному воспроизводству рабочей силы, развитию и реализации творческого потенциала работников. Но именно накопление и эффективное использование человеческого капитала общества являются необходимыми условиями экономического роста и повышения конкурентоспособ-

ности национальной экономики в условиях быстрого развития информационных технологий и глобализации мировой экономической системы.

Для формирования более благоприятной и цивилизованной институциональной среды взаимодействия работника и работодателя необходимы глубокий анализ институтов регулирования трудовых отношений и разработка путей их преобразования. Адекватные институциональные механизмы регулирования отношений работника и работодателя не только обеспечат более эффективное функционирование рынка труда, но и будут способствовать выходу из кризиса, политической и социальной стабильности в обществе.

**Степень разработанности исследуемой проблемы.** В ходе развития экономической мысли было сформулировано множество концепций, объясняющих природу отношений субъектов рынка труда. Начало исследованию проблем занятости и трудовых отношений было положено представителями классической школы политэкономии А.Смитом, Д.Рикардо<sup>1</sup>, а также Т.Мальтусом, Дж.Миллем, Ж.-Б. Сэем. К.Маркс углубил положения трудовой теории стоимости, разграничил понятия «труд» и «рабочая сила», проанализировал становление и развитие отношений между трудом и капиталом<sup>2</sup>.

Основу современной неоклассической теории рынка труда заложили У.С.Джевонс, Дж.Б.Кларк, А.Маршалл, Дж.Мид, А.Пигу, П.Самуэльсон, Й.Шумпетер<sup>3</sup>. Эта теория предоставляет исследователям широкие возможности для анализа спроса и предложения на рынке труда, формирования цены труда и занятости. Однако эмпирические исследования не всегда подтверждают верность маржинального подхода к анализу рынка труда, что в первую очередь связано с допущениями, которые крайне упрощают реальную картину.

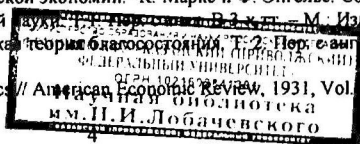
Появление институционализма, основоположниками которого являются Т.Веблен и Дж.Р.Коммонс<sup>4</sup>, дало толчок к исследованию институтов рынка труда. Методология исследования институциональных аспектов рынка труда основана на работах таких крупных ученых, как А.Алчян,

<sup>1</sup> Смит А. Исследования о природе и причинах богатства народов // Антология экономической классики. В 2-х томах. Т.1. – М.: МП «ЭКОНОВ», 1991. – С. 79-396; Рикардо Д. Начала политической экономии и налогового обложения // Там же. С. 397-473.

<sup>2</sup> К. Маркс. Капитал. Критика политической экономии. – К. Маркс и Ф. Энгельс. Соч., тт. 23-25.

<sup>3</sup> Маршалл А. Принципы экономической науки. Т. 2. Пер. с англ. – М.: Издательская группа «Прогресс», 1993; Пигу А. Экономическая теория благосостояния. Т. 2. Пер. с англ. – М.: «Прогресс», 1985.

<sup>4</sup> Commons John R. Institutional Economics // American Economic Review, 1931, Vol. 21. – P. 648-657.



Р.Буайе, Дж.Бьюкенен, М.Гранноветтер, Г.Гроссман, Дж.Гэлбрейт, Г.Демсец, М.Дженсен, Р.Коуз, Д.Крепс, У.Меклинг, П.Милгром., Ф.Найт, Р.Нельсон, Д.Норт, А.Оноре, Р.Познер, Р.Рихтер, Дж.Робертс, Г.Саймон, Дж.Стиглиц, О.Уильямсон, С.Уинтер, Ю.Фама, Э.Г.Фуруботн, Г.Харт, Д.Ходжсон, Б.Холмстром, Т.Эггертссон<sup>1</sup> и др. Среди отечественных ученых наибольший вклад в развитие институционального направления внесли В.С.Автономов, А.А.Аузан, Р.И.Капелюшников, А.Н.Нестеренко, Р.М.Нуреев, А.Н.Олейник, В.М.Полтерович, В.В.Радаев, В.Л.Тамбовцев, А.Е.Шаститко<sup>2</sup>.

Что касается регулирования отношений субъектов рынка труда, то различные направления экономической мысли по-разному относятся к этой проблеме. Неоклассическая парадигма в качестве основного механизма координации действий экономических субъектов рассматривает систему цен и, исходя из экзогенно заданной институциональной структуры, предполагает способность рынка труда к саморегулированию. Однако представители монетаризма считают эффективным государственное регулирование занятости при помощи кредитно-денежной политики правительства. Кейнсианская школа фокусирует внимание на проблемах макроэкономического регулирования рынка труда посредством воздействия на величину совокупного спроса.

Представители институционального направления исходят из того, что именно институты, а не механизм спроса и предложения, являются основными регуляторами рынка труда. Они исследуют деятельность государства, профсоюзов, объединений работодателей, социальных сетей, рассматривают различные аспекты функционирования рынка труда. Такие отечественные экономисты как Л.И.Абалкин, Н.Т.Вишневская, Н.А.Волгин, В.Е.Гимпельсон, В.В.Громыко, М.Г.Делягин, Г.П.Журавлева, В.Я.Иохин,

<sup>1</sup> См., напр.: Алчян А.А., Демсец Г. Производство, стоимость информации и экономическая организация // Вехи экономической мысли. Теория отраслевых рынков. Т.5. – СПб.: Экономическая школа. 2003; Коуз Р. Природа фирмы // Природа фирмы: Пер. с англ. – М.: Дело, 2001 – С. 33-52; Милгром П., Робертс Дж. Экономика, организация и менеджмент: В 2-х т. СПб.: Экономическая школа, 1999; Уильямсон О.И. Экономические институты капитализма: Фирмы, рынки, «отношенческая» контрактация. – СПб.: Лениздат, CEV Press, 1996; Фуруботн Э.Г., Рихтер Р. Институты и экономическая теория: Достижения новой институциональной экономической теории - СПб.: Издат. дом Санкт-Петербург. гос. ун-та, 2005; Ходжсон Д. Экономическая теория и институты: Манифест современной институциональной экономической теории / Пер. с англ. – М.: Дело, 2003; Эггертссон Т. Экономическое поведение и институты / Пер. с англ. – М.: Дело, 2001.

<sup>2</sup> См., напр.: Автономов В.С. Модель человека в экономической науке. – СПб.: Экономическая школа, 1998; Полтерович В.М. Институциональные ловушки и экономические реформы // Экономика и математические методы, 1999, т. 35, вып. 2. – С. 3-19; Тамбовцев В.Л. Введение в экономическую теорию контрактов. – М.: ИНФРА-М, 2004; Шаститко А.Е. Новая институциональная экономическая теория: особенности предмета и метода. – М.: ТЕИС, 2003.

О.А.Кацук, Ю.П.Кокин, Р.П.Колосова, Л.А.Костин, П.М.Кудюкин, В.В.Куликов, Д.С.Львов, В.И.Маевский, В.Мау, К.И.Микульский, А.А.Никифоров, Ю.Г.Одегов, Ю.Я.Ольсевич, В.А.Павленков, В.И.Плакса, Г.Я.Ракитская, Л.С.Ржаницына, А.И.Рофе, С.Ю.Рошин, В.А.Рубе, В.Т.Рязанов, А.В.Сидорович, В.К.Сенчагов, И.И.Столяров, Т.Я.Четвернина, Е.Г.Ясин и др. исследуют проблемы трансформации российского рынка в современных условиях<sup>1</sup>.

Различные аспекты правового регулирования отношений субъектов рынка труда, социального партнерства, коллективно-договорного регулирования трудовых отношений освещены в работах О.В.Абрамовой, И.Я.Киселева, А.М.Куренного, М.В.Лушниковой, В.И.Миронова, А.Ф.Нуртдиновой, И.О.Снигиревой, А.В.Соловьева, Е.Б.Хохлова, А.И.Шебановой и др.<sup>2</sup>. Социологи Т.И.Заславская, И.М.Козина, М.А.Шабанова и др. также вносят свой вклад в исследование социально-трудовых отношений<sup>3</sup>.

Таким образом, в современной литературе имеется множество исследований различных аспектов социально-трудовых отношений, однако экономисты изучают в основном вопросы занятости, формирования доходов, стимулирования и другие аспекты взаимодействия работников и работодателей в отрыве от институционально-правовой среды. Юристы же анализируют правовые аспекты трудовых отношений, но, как правило, сосредотачиваются на узких специальных проблемах. В результате, несмотря на то, что проблемам рынка труда уделяется много внимания, целостная концепция системы регулирования отношений работников и работодателей пока не создана.

Актуальность и недостаточная научная разработанность проблемы институционального регулирования отношений субъектов рынка труда обусловили постановку цели и задач диссертационного исследования.

**Целью диссертационной работы** является разработка методологии исследования институциональных механизмов регулирования отношений работника и работодателя, комплексный теоретический анализ существ-

<sup>1</sup> См., напр.: Павленков В.А. Рынок труда. Занятость. Безработица. – М.: Изд-во МГУ, 2004; Нестандартная занятость в российской экономике / под ред. В.Е.Гимпельсона, Р.И. Капелюшниковой – М.: Изд. дом ГУ ВШЭ, 2006.

<sup>2</sup> См., напр.: Нуртдинова А.Ф. Трудовое право: некоторые аспекты развития в современном обществе // Модернизация экономики России: Социальный контекст: В 4 кн. Кн.3. – М.: Издательский дом ГУ ВШЭ, 2004.

<sup>3</sup> Заславская Т.И. Современное российское общество: Социальный механизм трансформации – М.: Дело, 2004.

вующих механизмов и научное обоснование рекомендаций по качественному преобразованию институциональной среды российского рынка труда.

В соответствии с целью исследования в диссертационной работе поставлены следующие **задачи**:

- развить теоретико-методологический аппарат исследования институциональных механизмов регулирования отношений работника и работодателя;

- выявить в системе институциональных механизмов регулирования отношений субъектов рынка труда ключевой институт и определить его сущность и функции;

- исследовать экономическую природу и формы контрактных отношений работника и работодателя;

- разработать критерии разграничения различных институциональных форм организации труда;

- рассмотреть параметры трансакций и трансакционные издержки взаимодействия субъектов рынка труда в контексте влияния этих характеристик сделки на выбор формы контракта;

- проанализировать существующие на российском рынке труда формы контрактных отношений и выявить тенденции их развития;

- раскрыть причины и формы оппортунистического поведения субъектов рынка труда;

- классифицировать и проанализировать различные механизмы реализации контракта и их воздействие на постконтрактный оппортунизм агентов;

- исследовать формальные и неформальные механизмы регулирования отношений работника и работодателя;

- оценить современное состояние институциональной среды российского рынка труда и наметить направления ее преобразования.

**Область исследования.** Диссертационное исследование проведено по специальности 08.00.01 – «Экономическая теория» Паспорта специальностей ВАК (экономические науки) в рамках раздела 1.1 – Политическая экономия: взаимодействие производительных сил, экономических форм, методов хозяйствования и институциональных структур; экономика ресурсов (рынков капиталов, труда и финансов); роль и функции государства и гражданского общества в функционировании экономических систем.

**Объектом** диссертационного исследования являются отношения работника и работодателя на рынке труда.

**Предметом** исследования выступают институциональные механизмы регулирования отношений работника и работодателя.

**Теоретической базой исследования** являются фундаментальные положения неоклассической и различных направлений институциональной экономической теории - теории контрактов, теории транзакционных издержек, теории институционального развития, а также концепции других экономических школ. В работе используются труды отечественных и зарубежных ученых, посвященные анализу институтов, рынка труда и социально-трудовых отношений.

**Методологическую основу исследования** составляют общенаучные методы, методы сравнительного и системного анализа, социологические, экономико-математические и статистические методы обработки информации. Важное место в методологическом обеспечении исследования принадлежит также историческому, структурно-функциональному и воспроизводственному подходам.

**Информационно-эмпирическую базу исследования** составляют официальные материалы Федеральной службы государственной статистики РФ, Федеральной службы по труду и занятости, данные, представленные в периодических изданиях и в сети Интернет. В диссертации использованы материалы Национального обследования благосостояния домохозяйств и участия в социальных программах (НОБУС), ежеквартальных обследований населения по проблемам занятости (ОНПЗ), проводимых Росстатом<sup>1</sup>, а также Российского мониторинга экономического положения и здоровья (РМЭЗ), проводимого Институтом социологии РАН, Исследовательским центром «Демоскоп», ГУ-Высшая школа экономики и Университетом Северной Каролины в Чепел-Хилле (США)<sup>2</sup>.

**В качестве рабочей гипотезы** выдвинуто предположение, что институциональные механизмы, регулирующие отношения работника и работодателя на индивидуальном, коллективном и общегосударственном уровнях, оказывают существенное воздействие на функционирование рынка труда. Выбор формы контракта и его реализация зависят от параметров сделки, транзакционных издержек и институциональной среды взаимодействия работника и работодателя.

---

<sup>1</sup> Статистические бюллетени «Обследование населения по проблемам занятости» за 1999-2008 годы, выпускаемые Федеральной службой государственной статистики.

<sup>2</sup> Российский мониторинг экономического положения и здоровья населения (РМЭЗ) // The Russia Longitudinal Monitoring Survey (RLMS) / <http://www.cpc.unc.edu/projects/rlms>

**Концепция диссертационного исследования.** В диссертационной работе выработана концепция многоуровневого институционального регулирования отношений работника и работодателя. В качестве основного института регулирования отношений субъектов рынка труда рассматривается контракт. Раскрывается экономическая природа различных форм контрактных отношений между работником и работодателем, а выявление параметров транзакций и сопровождающих сделку транзакционных издержек позволяет определить стратегию выбора субъектами рынка труда той или иной формы контракта. Институциональный подход к проблеме взаимодействия работника и работодателя позволяет выйти из круга чисто теоретических проблем в плоскость практических рекомендаций по совершенствованию регулирования трудовых отношений.

**Научная новизна результатов исследования,** лично полученных автором, заключается в следующем:

1. На основе синтеза положений неоклассической теории, теории контрактов и теории транзакционных издержек разработан новый методологический подход к исследованию отношений работника и работодателя, позволяющий раскрыть сущность и функции институциональных механизмов регулирования этих отношений. Уточнены категории «контракт» и «контрактный человек».

2. Разработана шкала самостоятельности работника, на которой институциональные формы организации труда расположены в интервале между принудительным трудом, представляющим крайнюю степень зависимости работника, и самозанятостью, обеспечивающей работнику наибольшую свободу в организации своей деятельности. Установлено, что отношения подряда являются своеобразным гибридом, занимающим на шкале промежуточное положение между классическими отношениями найма и самозанятостью.

3. Введена в научный оборот категория «квазинаём рабочей силы» и раскрыта экономическая природа отношений подряда как отношений квазинайма. На основе сравнительного анализа классических отношений найма, подряда и самозанятости разработана система критериев их разграничения.

4. Установлены параметры транзакций между работником и работодателем: специфичность человеческого капитала работника и инвестиций работодателя; частота совершения транзакций и их продолжительность; сложность транзакции и трудность измерения ее результатов; взаимосвязь с другими транзакциями. Определены транзакционные издержки, сопро-

вождающие сделки на рынке труда, и выявлено влияние величины этих издержек и параметров трансакций на выбор формы контракта между работником и работодателем.

5. Систематизированы и классифицированы факторы выбора формы контракта, предложена схема принятия решения о выборе этой формы. Разработаны методологические подходы к оценке сравнительной эффективности различных институциональных форм организации трудовой деятельности.

6. Уточнена категория «оппортунизм» и определено ее место в экономической теории. Установлено, что в условиях асимметрии информации и неполноты контрактов оппортунистическое поведение могут демонстрировать не только работники, но и работодатели. Определены причины и формы оппортунистического поведения субъектов рынка труда.

7. Раскрыты административные, экономические и институциональные механизмы борьбы с постконтрактным оппортунизмом и проанализирована их эффективность.

8. Выявлена роль оплаты труда как механизма сокращения трансакционных издержек контроля, измерения и защиты от оппортунистического поведения работников. Установлены параметры трансакций, влияющие на выбор работодателем формы оплаты труда.

9. Сформулировано основное противоречие институциональной среды современного российского рынка труда - между формальными и неформальными механизмами регулирования отношений работника и работодателя. Предложены классификации формальных и неформальных механизмов реализации контракта.

10. Разработана авторская трактовка институциональной среды как общественного блага. Обоснованы направления преобразования институциональной среды, ориентированные на преодоление институциональных ловушек; выработаны рекомендации по формированию цивилизованного рынка труда.

**Теоретическая значимость результатов исследования** состоит в разработке методологической базы для дальнейших теоретических и прикладных исследований институциональных механизмов регулирования отношений между работником и работодателем. Предложенный автором подход к анализу контрактных отношений позволяет многомерно и комплексно подойти к их изучению и научно обосновать рекомендации по преобразованию институциональной среды рынка труда.



**Практическая значимость исследования** определяется возможностью использования научных положений, выводов и рекомендаций, содержащихся в диссертации, в работе федеральных и региональных органов государственного управления при разработке комплекса мер по регулированию рынка труда и обеспечению эффективной занятости населения, а также в практике социального партнерства. Результаты исследования могут применяться и на микроуровне: при принятии решений в трудовой сфере руководителями и кадровыми службами предприятий, в деятельности профсоюзных организаций. Выводы работы также можно использовать в работе органов законодательной власти при совершенствовании трудового законодательства, исполнительной и судебной власти при обеспечении его реализации, в том числе в деятельности Федеральной службы по труду и занятости и других органов надзора за исполнением трудового законодательства.

Материалы диссертационной работы используются соискателем в учебном процессе при преподавании курса «Экономическая теория», а также могут быть полезны для изучения курсов «Микроэкономика», «Макроэкономика», «Институциональная экономика» и «Экономика труда».

#### **Основные положения диссертации, выносимые на защиту:**

- Исследование институциональных механизмов регулирования отношений работника и работодателя предполагает анализ трансакций и трансакционных издержек на рынке труда при использовании модели «контрактного человека», который подобно экономическому человеку преследует собственные интересы, стремится при заданных ограничениях максимизировать свое благосостояние, но при этом обладает лишь ограниченной рациональностью, действует в определенной институциональной среде и иногда склонен к оппортунистическому поведению.

- В системе институциональных механизмов регулирования отношений работника и работодателя определяющую роль играет контракт, который выполняет следующие функции:

- согласование интересов работника и работодателя;
- координация действий участников контракта;
- оптимальное распределение риска между сторонами договора;
- защита от неопределенности среды, в которой функционируют субъекты рынка труда;
- минимизация трансакционных издержек их взаимодействия.

- Различные формы контрактных отношений работника и работодателя отражают многообразие способов координации их действий. До тех пор пока работник не превращается в samozанятого предпринимателя, несущего все риски хозяйственной деятельности, отношения между ним и работодателем по экономической природе являются отношениями найма. Поскольку подрядные отношения отличаются от классических отношений найма по ряду формальных признаков – степени контроля работодателя за трудовым процессом, форме и срокам оплаты труда и пр., предлагается рассматривать их как отношения квазинайма.

- Выбор субъектами рынка труда формы контракта зависит от множества факторов: 1) параметров конкретной транзакции: специфичности человеческого капитала работника и инвестиций работодателя; частоты совершения транзакций и их продолжительности; сложности транзакции; трудности измерения результатов труда и др.; 2) транзакционных издержек, сопровождающих сделку; 3) характеристик локального рынка труда.

- Анализ эмпирических данных по формам контрактов на российском рынке труда позволяет сделать вывод о преобладании в настоящее время тенденции к развитию нестандартных форм занятости. Доказано, что адаптируясь к кризисной ситуации в экономике, рынок труда становится более гибким и менее стабильным.

- Оппортунистическое поведение в условиях асимметрии информации могут демонстрировать не только работники, но и работодатели. Оппортунизм последних во многом обусловлен асимметрией спроса и предложения рабочей силы в пользу работодателей. Склонность субъектов рынка труда к оппортунизму зависит как от соотношения предельных издержек и выгод, связанных с соблюдением или несоблюдением условий контракта, так и от состояния локального рынка труда и его институциональной среды.

- Реализация контракта предполагает использование различных механизмов его исполнения - административных, экономических и институциональных. Спектр механизмов реализации контракта простирается от неформального «невидимого рукопожатия», основанного на высокой оценке агентами своей репутации, до формальных судебных механизмов принуждения к выполнению контракта.

- Оплата труда является не только инструментом стимулирования работника, но и механизмом сокращения транзакционных издержек взаимодействия работника и работодателя: издержек контроля, измерения и

защиты от оппортунистического поведения. К факторам, влияющим на выбор формы оплаты труда, наряду с особенностями технологии относятся сложность транзакции, склонность исполнителя к риску, уровень неопределенности внешней среды, необходимость контроля за процессом труда и использованием оборудования, сложность измерения усилий и результатов труда и пр.

- Сложившаяся в настоящее время институциональная среда российского рынка труда характеризуется противоречием между формальными и неформальными правилами игры, что препятствует нормальному воспроизводству рабочей силы и инвестициям в человеческий капитал. Выбор стратегии исполнения или неисполнения норм трудового законодательства зависит от соотношения предельных издержек и выгод от его нарушения, эффективности государственного и общественного контроля за соблюдением законов, морально-этических установок в обществе и пр.

- Цивилизованная институциональная среда является общественным благом, в создании которого должны участвовать как государство, так и гражданское общество.

**Апробация результатов диссертационного исследования.** Основные научные положения, результаты и выводы, сформулированные в диссертации, докладывались на международных и всероссийских научных конференциях [в том числе «Плехановские чтения» (РЭА им. Г.В.Плеханова, апрель 2008), Седьмой, Восьмой и Девятый всероссийские симпозиумы «Стратегическое планирование и развитие предприятий» (ЦЭМИ, апрель 2006, 2007 и 2008) и др.]. Результаты исследования также были изложены в докладе «Institutional Regulation of the Russian Labour Market: Issues Of Justice» на Международной конференции “Equality, Equity and Justice”, St. Petersburg, March, 2-3, 2007.

По теме диссертации опубликована 41 научная работа общим объемом 49,3 п.л., в том числе две монографии. Монография «Отношения работника и работодателя: институциональный подход» стала лауреатом Конкурса на лучшую научную книгу 2007 года, проводимого Фондом развития отечественного образования среди преподавателей высших учебных заведений и научно-исследовательских учреждений.

**Объем и структура диссертации.** Основное содержание работы изложено на 334 страницах, состоит из введения, семи глав, заключения, библиографического списка, содержит 27 таблиц и 25 рисунков. В список

использованной литературы включено 236 источников, в том числе 75 на иностранных языках.

Работа имеет следующую логическую структуру:

## **ВВЕДЕНИЕ**

## **ГЛАВА 1. ОТНОШЕНИЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ В КОНТЕКСТЕ РАЗЛИЧНЫХ ЭКОНОМИЧЕСКИХ ШКОЛ**

- 1.1 Ортодоксальный неоклассический подход и его ограниченность
- 1.2 «Человек контрактный», или основные допущения о поведении индивидов в институциональной экономической теории
- 1.3 Работник и работодатель в теории агентских отношений
- 1.4 Трансакционный подход к анализу отношений работника и работодателя

## **ГЛАВА 2. КОНТРАКТ КАК ОСНОВНОЙ ИНСТИТУТ РЕГУЛИРОВАНИЯ ОТНОШЕНИЙ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ**

- 2.1 Экономические институты, институциональные механизмы и институциональная среда
- 2.2 Понятие контракта и его функции
- 2.3 Классификация контрактов и механизмы их реализации

## **ГЛАВА 3. ЭКОНОМИЧЕСКАЯ ПРИРОДА И ФОРМЫ КОНТРАКТНЫХ ОТНОШЕНИЙ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ**

- 3.1 Отношения найма как основная форма контрактных отношений субъектов рынка труда
- 3.2 Крайние формы отношений работника и работодателя по шкале самостоятельности работника
  - 3.2.1 Принудительный труд
  - 3.2.2 Самозанятость

- 3.3 Отношения квазинайма, или подряд
- 3.4 Новая трактовка категорий «работник» и «работодатель»

## **ГЛАВА 4. ВЫБОР ФОРМЫ КОНТРАКТА АГЕНТАМИ РЫНКА ТРУДА**

- 4.1 Параметры трансакций на рынке труда как основные факторы выбора институциональной формы регулирования отношений
- 4.2 Учет трансакционных издержек взаимодействия субъектов рынка труда при выборе формы контракта
- 4.3 Выбор формы контракта и границы фирмы
- 4.4 Сравнительная эффективность различных форм контрактных отношений

## ГЛАВА 5. КОНТРАКТНЫЕ ОТНОШЕНИЯ НА РОССИЙСКОМ РЫНКЕ ТРУДА И ТЕНДЕНЦИИ ИХ РАЗВИТИЯ

5.1 Формы контрактов на российском рынке труда: эмпирический анализ

5.2 Новые формы занятости через призму контрактных отношений

5.2.1 Аутсорсинг, аутстаффинг и заемный труд

5.2.2 Дистанционные формы взаимодействия субъектов рынка труда

5.3 Тенденции развития контрактных отношений на рынке труда

## ГЛАВА 6. МЕХАНИЗМЫ РЕАЛИЗАЦИИ КОНТРАКТОВ МЕЖДУ РАБОТНИКОМ И РАБОТОДАТЕЛЕМ

6.1 Опportunистическое поведение работников и работодателей как угроза реализации контракта

6.2 Прямой административный контроль деятельности работников

6.3 Экономические механизмы согласования интересов работодателя и работника

## ГЛАВА 7. ИНСТИТУЦИОНАЛЬНАЯ СРЕДА ВЗАИМОДЕЙСТВИЯ РАБОТНИКА И РАБОТОДАТЕЛЯ

7.1 Формальные механизмы регулирования отношений работника и работодателя

7.2 Неформальные механизмы регулирования контрактных отношений

7.3 Современное состояние институциональной среды российского рынка труда

7.4 Направления развития институциональной среды взаимодействия работника и работодателя

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

### II. ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

#### И ОБОСНОВАНИЕ ВЫНОСИМЫХ НА ЗАЩИТУ ПОЛОЖЕНИЙ

Во введении обоснована актуальность диссертации, сформулированы цель и задачи исследования, его объект и предмет, основные положения, выносимые на защиту, раскрыты научная новизна, теоретическая и практическая значимость работы.

В первой главе «Отношения работника и работодателя в контексте различных экономических школ» раскрыты теоретико-методологические подходы к исследованию отношений субъектов

рынка труда. Выявляется ограниченность неоклассической парадигмы; на базе более реалистичных допущений о поведении индивидов, предлагаемых институциональной теорией, описывается модель «контрактного человека». Анализируются возможности и применимость различных ветвей институционализма к исследованию российского рынка труда. Особенно выделяются контрактный и трансакционный подходы, которые являются наиболее плодотворными для изучения отношений работника и работодателя.

Стандартный микроэкономический подход использует абстрактную модель функционирования рынка труда по аналогии с товарным рынком, где уровни занятости и заработной платы устанавливаются в зависимости от спроса на труд и его предложения. При этом используется модель экономического человека, в соответствии с которой поведение и работника, и работодателя определяется логикой рационального индивида, осуществляющего выбор между различными альтернативами с целью максимизации своей целевой функции. Основным недостатком такого подхода признаются чрезмерно жесткие допущения, которые крайне упрощают реальную картину. В диссертации подвергаются критическому анализу как допущения модели, так и сами теории, на которых зиждется неоклассический анализ рынка труда (в частности, теория убывающей предельной производительности).

При исследовании институциональных механизмов регулирования отношений работника и работодателя следует использовать более реалистичную модель контрактного человека. Как и экономический человек, он преследует собственные интересы, стремится при заданных ограничениях максимизировать функцию цели и обладает мерилom собственного благосостояния. Но ему свойственна лишь ограниченная рациональность, связанная, во-первых, с неполнотой информации, а во-вторых, с издержками на ее поиск и обработку. В модель контрактного человека включено также допущение о его возможном оппортунизме, что является признанием того факта, что некоторые агенты иногда ведут себя недобросовестно, стремятся максимизировать свои выгоды в ущерб другим, и степень возможного доверия нельзя определить заранее. Подобное обстоятельство увеличивает степень неопределенности поведения человека, что необходимо учитывать при прогнозировании его действий в конкретных ситуациях и проектировании договоров.

Модель контрактного человека более соответствует действительности и значительно расширяет пространство анализа отношений субъектов

рынка труда. Ведь ограниченная рациональность субъектов и возможный оппортунизм обуславливают необходимость исследования не только содержания контрактов, но и механизмов их реализации (см. рис. 1).

Рис. 1



Наиболее плодотворными для анализа отношений работника и работодателя являются два подхода - с позиций теории агентских отношений и теории трансакционных издержек. При изучении ситуаций неблагоприятного отбора и морального риска теория агентов сосредоточивает внимание на ситуации, когда стороной, ведущей себя оппортунистически, выступает работник. В действительности скрывать важную информацию и нарушать принятые на себя обязательства могут оба контрагента. Так, до заключения контракта работодатель может предоставлять работнику искаженную информацию об организации, о реальных условиях труда и его оплате, перспективах карьерного роста и др. И в ходе реализации контракта работодатель может нарушать принятые на себя обязательства - задерживать выплату зарплаты, не обеспечивать безопасные условия труда, заставлять работать сверхурочно без дополнительной оплаты и т.д.

По сложному математическому аппарату агентская теория близка к построениям в неоклассическом духе. Ее цель - найти условия, при которых агент (работник) будет заинтересован прилагать требуемые усилия. Решением проблемы является выбор таких параметров стимулирующего контракта, которые заставят исполнителя действовать в интересах заказчика ради максимизации собственной полезности. Агентская модель взаимодействия работодателя и работника применима для решения задач стимулирования на уровне отдельной фирмы, но вряд ли достаточна для

понимания всего комплекса трудовых отношений и объяснения процессов, протекающих на российском рынке труда.

Если теория агентских отношений делает акцент на параметрах контракта на стадии его заключения, то теория трансакционных издержек фокусирует внимание на всех этапах контрактных отношений - от поиска партнера до исполнения договора. Теория трансакционных издержек изучает не идеальные равновесные состояния, а выбор экономического агента из набора реально существующих альтернатив. Анализ параметров сделок между субъектами рынка труда и сопровождающих эти сделки трансакционных издержек, позволяет перевести на новый уровень исследование отношений работника и работодателя, объяснить особенности функционирования институтов регулирования рынка труда.

Таким образом, для изучения отношений работника и работодателя следует не отказываться полностью от неоклассического подхода, а дополнить его детальным изучением трансакций и трансакционных издержек на рынке труда, а также институциональной среды взаимодействия работника и работодателя. Рынок труда – сложное явление, и изучать его необходимо, используя весь имеющийся в распоряжении экономической науки инструментарий.

**Во второй главе «Контракт как основной институт регулирования отношений работника и работодателя» раскрывается содержание категорий «институциональные механизмы», «институциональная среда» и «контракт». Последний рассматривается в качестве основного института регулирования отношений субъектов рынка труда. Исследуются сущность и функции контрактов.**

Неустоявшийся категориальный аппарат является естественным для нынешнего состояния институциональной теории. В диссертации используется определение экономических институтов, основанное на подходе Д.Норта: институты – это формальные или неформальные правила игры в обществе, дополненные механизмом принуждения к их исполнению. Признанные всеми правила игры организуют повседневную жизнь индивидов, делают более предсказуемым поведение других субъектов. В диссертации предложенная В.Радаевым<sup>1</sup> классификация институтов модифицирована применительно к рынку труда и дополнена групповыми институтами (табл. 1).

---

<sup>1</sup> Радаев В. Новый институциональный подход и деформализация правил в российской экономике // Экономическая социология: Новые подходы к институциональному и сетевому анализу. – М.: «Российская политическая энциклопедия» (РОССПЭН), 2002. С.183.



Таблица 1

## Классификация институтов рынка труда

Механизмы реализации правил	Уровни воздействия институтов		
	Общие	Групповые	Индивидуальные
Формальные	Законы, нормативные акты	Коллективные договоры	Письменные договоры, формальные контракты
Неформальные	Общепринятые нормы, традиции, обычаи	Корпоративная культура, профессиональная этика	Устные соглашения, неформальные договоренности

Все эти институты действуют не по отдельности, а в совокупности, в системе, образуя институциональные механизмы, опосредующие трудовые отношения, определяющие их формы и приводящие их в действие. Данные механизмы являются инструментами преобразования отношений экономических агентов в соответствии с существующими в данном обществе формальными и неформальными правилами игры, способами обеспечения порядка в экономической деятельности. Создание эффективно функционирующих на всех уровнях экономической системы институциональных механизмов является необходимым условием реализации на практике закрепленных государством норм и основой цивилизованного взаимодействия экономических субъектов.

В системе институциональных механизмов регулирования отношений работника и работодателя центральное место занимает контракт. Именно взаимное соглашение работника и работодателя определяет основные параметры их взаимодействия - реальную величину заработной платы, режим труда, его условия и т.д. Контракт является формой реализации добровольного обмена, условия которого заранее известны и приняты обеими сторонами.

Как большинство институтов, контракт выполняет в хозяйственной жизни две основные функции: координационную и распределительную. Он упорядочивает действия экономических агентов, координирует их поведение. Закрепляя условия взаимодействия, контракт фиксирует и распределение сторонами выгод и издержек сотрудничества. Среди функций, которые выполняет контракт, можно выделить также следующие:

- защита от неопределенности внешней среды;
- оптимальное распределение риска между участниками контракта;
- согласование интересов сторон договора;

- минимизация трансакционных издержек взаимодействия работника и работодателя.

Контракт определяет «правила игры» для конкретных субъектов, обусловивших условия взаимодействия и достигших определенного соглашения. Но контракт является не только выражением намерений сторон. Их взаимодействие погружено в определенную институциональную среду, и на контрактные отношения существенное влияние оказывают формальные и неформальные нормы и правила, сложившиеся в данном обществе и не являющиеся предметом обсуждения и соглашения партнеров. Поскольку в контрактную форму могут быть облечены различные по сути отношения, существуют разные виды контрактов, отражающие многообразие способов координации действий экономических агентов.

**В третьей главе «Экономическая природа и формы контрактных отношений работника и работодателя» раскрывается экономическая сущность различных форм договоров между работником и работодателем. Определяется место всех форм контрактных отношений между субъектами рынка труда на шкале самостоятельности работника.**

По мнению видного французского институционалиста Р.Буайе, «организация отношений найма имеет такое же, если не большее значение, чем формы конкуренции или структура государства»<sup>1</sup>. В экономической литературе практически нет исследований, посвященных различным институциональным формам отношений работников и работодателей, в том числе и закрепленных в правовых нормах государства. Между тем помимо классических отношений найма, которые в современном российском законодательстве отражены как трудовые договоры, на практике встречаются и другие формы контрактов – договоры подряда, возмездного оказания услуг, поручения, договоры на выполнение научно-исследовательских, опытно-конструкторских и технологических работ и другие гражданско-правовые договоры, которые могут заключать не только юридические, но и физические лица<sup>2</sup>.

В диссертации детально исследуется экономическая природа различных форм контрактных отношений. Это проблема не только экономической теории, но и хозяйственной практики. Так как правовые нормы, регулирующие трудовые отношения и отношения подряда, различны, выбор формы договора имеет важное значение для субъектов рынка труда. Если

<sup>1</sup> Буайе Р. Теория регуляции: критический анализ. – М.: Наука для общества, РГГУ, 1997. С.11.

<sup>2</sup> В дальнейшем изложении все эти договоры для краткости будут называться договорами подряда, а отношения между сторонами договора – подрядными.

работник и работодатель заключают трудовой договор (то есть вступают в классические отношения найма), их отношения регулируются трудовым законодательством и работнику предоставляются социальные гарантии. В случае же оформления гражданско-правового договора лицо, часто выполняющее те же трудовые функции, оказывается лишенным социальной защиты.

Институциональная теория исходит из того, что альтернативные формы организации отличаются друг от друга по своей природе, то есть по дискретным структурным, а не количественным параметрам. В работе детально анализируются все предлагаемые в литературе критерии разграничения отношений классического найма и подряда (трудовых и гражданско-правовых договоров), которые в общем виде сгруппированы в таблице 2. Если данный признак характерен для тех или иных отношений, в соответствующей графе стоит «+», если же нет, то «-»:

Таблица 2

Критерии разграничения найма и подряда

	Наём	Подряд
1. Управление и контроль за процессом труда со стороны работодателя или заказчика	+ —	—
2. Использование исполнителем собственных средств производства	— +	+ —
3. Использование личного труда	+	+ —
4. Цель отношений – достижение заранее оговоренного результата, после чего действие договора прекращается	— +	+
5. Оплата труда по окончании работ	—	+ —
6. Обеспечение охраны труда и техники безопасности исполнителем	—	+
7. Возложение бремени риска случайной гибели результата труда на исполнителя	— +	+
8. Длительные отношения	+ —	— +
9. Наличие внутренних механизмов разрешения спорных ситуаций	+ —	— +

Как видно из таблицы, практически все предложенные юристами и экономистами критерии не позволяют совершенно четко и однозначно разделить отношения найма и подряда. Единственный пункт, где не возникает сомнений (п.6), является не первичным, определяющим природу отношений, а производным - результатом правового регулирования отно-

шений найма и подряда. Проведенный в работе анализ признаков разграничения отношений найма и подряда показал, что граница между наемными работниками и подрядчиками, выполняющими различные виды работ, весьма размыта.

Автономия сторон, отсутствие контроля за процессом труда, расчет после окончания работ и передачи результата труда заказчику, присущие подрядным отношениям, характерны для торговой транзакции. Не является ли подрядчик самозанятым предпринимателем, совершающим обычную сделку купли-продажи? В работе подробно анализируются критерии разграничения отношений подряда и самозанятости и делается вывод о том, что отношения подряда имеют двойственную природу. С одной стороны, передача результата заказчику напоминает обычную куплю-продажу, с другой, выполнение работы по заказу, а не производство товара для продажи на неизвестном рынке имеет сходство с работой по найму. Это сходство усиливается предоставлением заказчику права в любое время проверять ход и качество работы, выполняемой подрядчиком, не вмешиваясь в его деятельность. Но если нам не удалось найти четких критериев разграничения отношений найма и подряда, то при сравнении отношений подряда и самозанятости критерий их разделения все же есть.

Самостоятельный производитель товара ведет производство на свой страх и риск, не будучи уверенным в том, что его товар будет реализован на рынке, а подрядчик выполняет работу для конкретного заказчика с гарантией ее оплаты по зафиксированной в договоре подряда цене. Этот факт позволяет сделать вывод о том, что отношения подряда по своей экономической природе все же ближе к отношениям найма. Не случайно в римском праве подряд рассматривался как разновидность найма – *locatio conductio operis*.

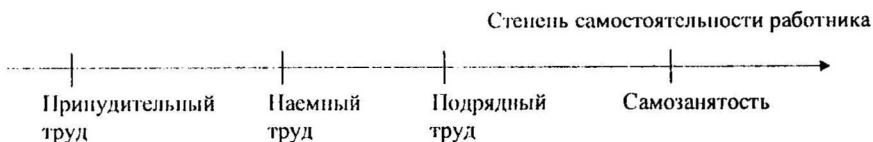
Сложность разграничения подрядных отношений и отношений найма, с одной стороны, и отношений подряда и купли-продажи, с другой, отражает не дискретность, а как бы непрерывный переход, «перетекание» одной формы в другую. Товар можно купить; можно его заказать, а потом купить; можно заключить договор подряда на его производство, а можно нанять работников и произвести его своими силами.

Все институциональные формы организации труда лежат в интервале между двумя полюсами – принудительным трудом и самозанятостью, когда работник и работодатель представлены одним лицом. Принудительный труд отражает крайнюю степень зависимости работника, самозанятость же, напротив, предоставляет исполнителю наибольшую степень

свободы. Все остальные формы договоров между субъектами рынка труда располагаются между этими крайними точками. В диссертации предложена шкала самостоятельности работника, помогающая наглядно представить место различных форм контрактных отношений (рис.2).

Рис. 2

**Формы организации труда на шкале самостоятельности работника**



С позиций институциональной экономической теории можно рассматривать отношения подряда как своеобразный «гибрид», некую промежуточную ступень между классическим наймом и самостоятельным предпринимательством. Промежуточность отношений подряда доказывают многие факторы. В диссертации определены признаки, которые, с одной стороны, приближают подряд к отношениям найма (п.1), с другой стороны, роднят его с самозанятостью (пп. 3,5,6). Есть и признаки, отличающие подрядные отношения как от найма, так и от самостоятельного предпринимательства (см. табл.3).

Само существование в хозяйственной практике договора подряда и других гражданско-правовых договоров, предметом которых является оказание услуг или выполнение работ, свидетельствует о том, что в реальной жизни присутствуют промежуточные формы отношений, когда работник обладает большей автономией, чем классический наемный работник, но в то же время не является самозанятым предпринимателем, трудящимся на неизвестный рынок. И если трудовой договор выступает юридической формой закрепления отношений найма, то гражданско-правовые договоры, заключаемые с отдельными гражданами, не являющимися независимыми предпринимателями, на наш взгляд, являются юридическим оформлением отношений «квазинайма». Приставка «квази-» происходит от латинского *“quasi”* и означает «почти», «будто». Ведь хотя подрядные отношения и являются по сути отношениями найма, они все же отличаются от них по ряду формальных признаков – степени самостоятельности исполнителя в организации своего труда, уровня контроля работодателя за трудовым процессом, форме и срокам оплаты труда и др.

Таблица 3

**Критерии разграничения отношений классического найма,  
подряда и самозанятости**

	<b>Наём</b>	<b>Подряд</b>	<b>Самозанятость</b>
1. Механизм координации деятельности	Иерархический (следование указаниям работодателя, внутрифирменное планирование)	Работа на конкретного заказчика, а не на неизвестный рынок – при сохранении автономии исполнителя	Ценовой, или работа на рынок
2. Распределение рисков хозяйственной деятельности	Бремя риска и убытки в случае ухудшения хозяйственной конъюнктуры несет работодатель.	Риски распределяются по-разному в зависимости от прав собственности на средства производства и других обстоятельств	Работник является и предпринимателем, несущим все риски хозяйственной деятельности
3. Риск случайной гибели результата труда	Риск случайной гибели результата труда несет работодатель	Риск случайной гибели результата труда до его передачи заказчику несет исполнитель	Риск случайной гибели результата труда несет самозанятый предприниматель
4. Оплата труда	Работнику выплачивается заработная плата, не реже чем каждые полмесяца и не ниже установленного законом минимального размера оплаты труда	Исполнителю выплачивается вознаграждение. Сроки выплаты определяются договором	Присвоение остаточного дохода
5. Подчинение правилам внутреннего распорядка	Работник подчиняется правилам внутреннего распорядка, установленным работодателем. За неисполнение должностных обязанностей работодатель вправе привлечь работника к дисциплинарной ответственности.	Как правило, исполнитель сам определяет порядок исполнения работ и не подчиняется правилам внутреннего распорядка. Заказчик по отношению к исполнителю не имеет дисциплинарной власти.	Работа по своим правилам
6. Обеспечение охраны труда и техники безопасности	Обязанность работодателя	Обязанность исполнителя	Обязанность самозанятого
7. Самостоятельность работника в организации своего труда	Низкая, хотя в некоторых случаях может быть высокой	Высокая	Полная свобода

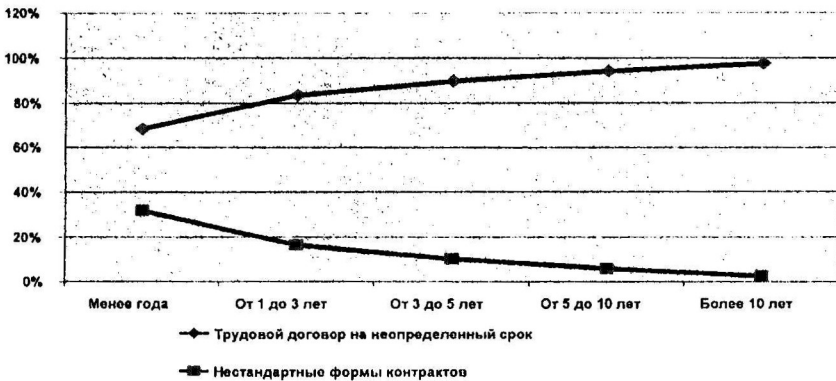
Особенностью гибридных форм, которая в определенной степени может объяснить их выживание, является сочетание определенных характеристик различных форм. Промежуточное положение подрядных отношений предполагает сочетание рыночных и иерархических инструментов координации взаимодействия работника и работодателя. При этом сохраняются как сильные стимулы к эффективной работе, свойственные рыночным отношениям, так и обеспечивается более низкий риск хозяйственной деятельности, характерный для иерархии. Ведь при подряде у исполнителя не возникает проблемы реализации продукта, сбыт гарантирован договором. Границы между различными механизмами координации взаимодействия работника и работодателя весьма подвижны, и выбор формы контракта осуществляется субъектами рынка труда с учетом множества факторов.

В четвертой главе «Выбор формы контракта агентами рынка труда» анализируются различные факторы, оказывающие влияние на выбор формы договора: параметры транзакций между работником и работодателем, различные виды транзакционных издержек, величина которых учитывается экономическими агентами при определении формы организации сделки. Исследуются стратегии выбора формы контракта, выявляются критерии оценки эффективности различных контрактных форм.

Многообразие способов организации транзакций отражает тот факт, что сделки различаются между собой по каким-то параметрам. В диссертации подробно рассматриваются следующие характеристики транзакций на рынке труда: 1) специфичность инвестиций, необходимых для осуществления сделки; 2) частота, с которой совершаются транзакции, и их продолжительность; 3) сложность транзакции; 4) трудность измерения результатов транзакции; 5) взаимосвязь с транзакциями, совершаемыми другими людьми. Поскольку все они оказывают воздействие на форму экономической организации сделки, в работе оценивается влияние этих характеристик на выбор формы контракта.

На основе эмпирических данных проверяется гипотеза о влиянии уровня специфичности человеческого капитала на выбор формы договора между работником и работодателем. Оценивается зависимость между стажем работы на предприятии и долей работающих по трудовому договору на неопределенный срок по сравнению с занятыми по нестандартным формам контрактов - срочному договору, договору подряда или на основе устного найма (рис. 3).

### Формы договоров в зависимости от стажа работы на данном предприятии



Конечно, на выбор формы договора оказывает влияние не только специфичность человеческого капитала, но и множество других факторов. Однако, тот факт, что доля занятых по трудовому договору на неопределенный срок растет по мере увеличения стажа работы на предприятии, подтверждает предсказание теории транзакционных издержек о зависимости формы заключаемого контракта от уровня специфичности человеческого капитала.

При выборе различных контрактных форм принимаются во внимание не только характеристики самой транзакции, но и величина транзакционных издержек, возникающих при осуществлении сделки. В диссертации детально рассматриваются следующие транзакционные издержки, возникающие на различных стадиях взаимодействия работника и работодателя: 1) издержки поиска информации; 2) издержки ведения переговоров и заключения контракта; 3) издержки измерения; 4) издержки спецификации и защиты прав; 5) издержки защиты от оппортунистического поведения.

Выбирая ту или иную форму контракта, необходимо взвесить плюсы и минусы возможных вариантов и остановиться на том, который минимизирует совокупные издержки, обеспечивает лучшие результаты, соответствует современному состоянию рынка труда. Некоторые факторы, определяющие выбор формы договора, приведены в табл. 4. Если предпочтительнее выбрать данную форму отношений, в соответствующей графе стоит знак «+», если нет, то «-».

Этот перечень, безусловно, не исчерпывает всего многообразия факторов, оказывающих воздействие на принятие решения как работником,



так и работодателем. Большое влияние оказывает наличие или отсутствие профессиональных союзов и их активность, степень экономической и политической стабильности в обществе, неформальные правила поведения и др.

Таблица 4

**Факторы, влияющие на выбор формы договора  
между работником и работодателем**

	<b>Трудовой договор</b>	<b>Договор подряда</b>
Частота транзакций		
- низкая	-	+
- высокая	+	-
Продолжительность транзакции		
- низкая	-	+
- высокая	+	-
Сложность поиска партнера по контракту		
- низкая	-	+
- высокая	+	-
Специфичность инвестиций		
- низкая	-	+
- высокая	+	-
Сложность транзакции		
- низкая	-	+
- высокая	+	-
Необходимость контроля трудового процесса		
- низкая	-	+
- высокая	+	-
Сложность измерения результатов труда		
- низкая	-	+
- высокая	+	-
Склонность исполнителя к риску		
- низкая	+	-
- высокая	-	+
Необходимость координации действий многих работников		
- низкая	-	+
- высокая	+	-

Анализируя достоинства и недостатки различных форм контрактных отношений между работником и работодателем, можно сделать вывод, что ни одна из них не превосходит другие по всем критериям. Каждая обладает определенным координирующим потенциалом, имеет свои особенности и сравнительные преимущества. Выбор формы контракта можно проиллюстрировать следующей схемой, из которой ясно, что при выборе адекватной контрактной формы экономическим агентам следует оценить степень своей информированности о сделке и потенциальном контрагенте.

те; изучить специфические характеристики конкретной сделки; оценить внешнюю среду; сопоставить ожидаемые выгоды и издержки при различных формах контракта (рис. 4).

Рис. 4

Схема выбора формы контракта субъектами рынка труда



В пятой главе «Контрактные отношения на российском рынке труда и тенденции их развития» на основе эмпирических данных исследуются факторы, на практике определяющие выбор формы контракта. Рассматривается экономическая природа нестандартных форм занятости, выявляются современные тенденции развития контрактных отношений.

Развитие технологий, стремление к экономии трансформационных и транзакционных издержек в условиях роста конкуренции наряду с другими факторами вызывают к жизни новые формы взаимодействия работодателя и работника. В диссертации сквозь призму контрактных отношений

рассматриваются такие формы занятости как аутсорсинг, аутстаффинг, заемный труд и дистанционная занятость.

При аутсорсинге работники, направляемые для осуществления своих функций в разные организации, подчиняются тем не менее «своему» работодателю. Последний, специализируясь на оказании определенного рода услуг, обучает работников, участвует в организации их труда и выполняет обязанности, предусмотренные трудовым законодательством. Таким образом, отношения между фирмами - услугодателем и услугополучателем - являются подрядными, но работник вступает с организацией-услугодателем в отношения найма.

При аутстаффинге, или выведении работодателем части своих работников за рамки штата, и заемном труде кадровое агентство выполняет функцию «подставного» или формального работодателя. Право использования рабочей силы передается дважды: вначале работник передает ее формальному работодателю, с которым он вступает в трудовые отношения. Но кадровое агентство не пользуется услугами работника, передавая это право фактическому работодателю, который непосредственно организует и контролирует трудовую деятельность работника. Изучение особенностей заемного труда и аутстаффинга приводит к заключению, что они также являются формами организации наемного труда.

При дистанционной занятости, или «телеработе» исполнитель может быть как независимым предпринимателем или подрядчиком, так и наемным работником. Хотя в России нет статистики о распространении «теле-работы», можно утверждать, что количество виртуальных работников у нас пока не очень велико. В условиях повышенных рисков оппортунистического поведения партнера отсутствие эффективных институциональных механизмов регулирования отношений телеработников и работодателей, и прежде всего, надежной правовой базы, тормозит развитие дистанционной занятости.

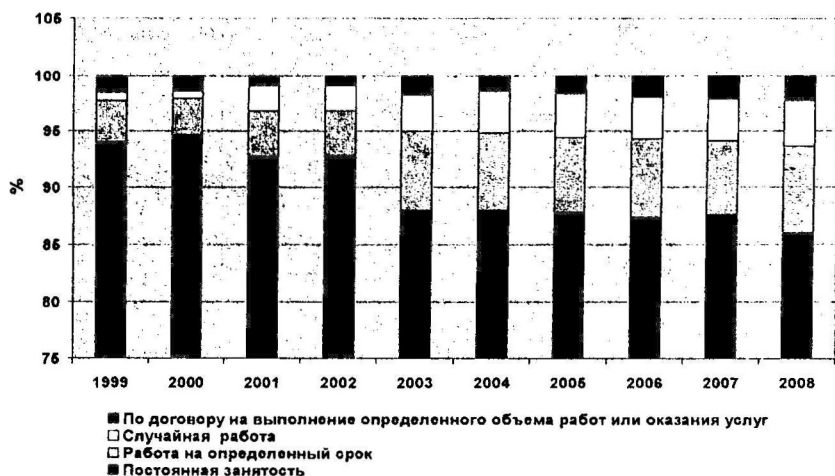
Анализ динамики развития форм контрактных отношений в 1999-2008 годы позволяет сделать вывод о преобладании на российском рынке труда тенденции к усилению гибкости рынка труда. Если в 1999 году непостоянно занятыми были лишь 6% работающего населения, то в 2008 году их число более чем удвоилось, составив 14% (см. рис. 5).

Конечно, в условиях кризиса либерализация правил найма и увольнения, развитие нестандартных форм занятости, снижая издержки работода-

телей на рабочую силу, повышает рентабельность и конкурентоспособность предприятий, позволяет им легче приспосабливаться к колебаниям рыночной конъюнктуры. Однако, флексибилизация рынка труда, превращение наемного работника в автономного подрядчика сокращает стабильность положения работников, степень их социальной защищенности, усиливает социальные неравенства.

Рис. 5

Формы занятости работающих по найму в 1999-2008 гг.<sup>1</sup>



Наиболее слабые позиции, как показывает анализ эмпирических данных, у молодежи и работников невысокой квалификации. Представители возрастной категории до 24 лет чаще других оказываются в когорте нестандартно занятых (рис. 6). Многие работодатели не рискуют нанимать неопытных работников на неопределенный срок в связи с достаточно высокими издержками выполнения требований трудового законодательства, да и молодежь нередко устраивает не постоянная, а временная работа, которую можно совмещать с учебой. Однако, настораживает тот факт, что 8,5% лиц до 24 лет начинают свою трудовую деятельность в неправовом поле, работая на основе устной договоренности.

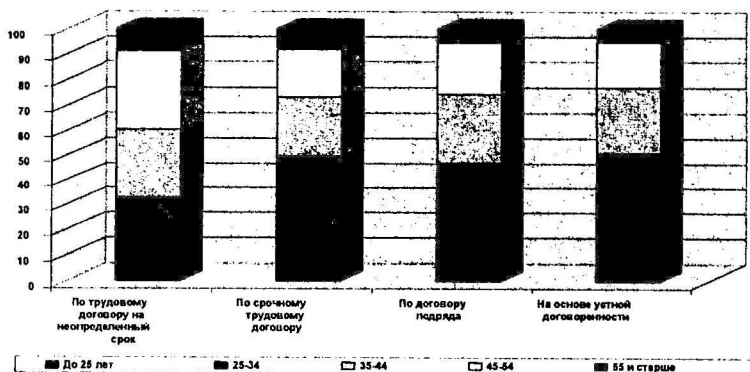
Выбор формы контракта в значительной степени зависит от образования и профессионального статуса работников. Менее 1% руководителей и специалистов высшего уровня квалификации работают по договору под-

<sup>1</sup> Построено по данным статистических бюллетеней «Обследование населения по проблемам занятости (ОНИЗ), выпускаемых Федеральной службой государственной статистики.

ряда или на основе устной договоренности. Среди квалифицированных рабочих доля занятых по устному соглашению – 2,7%, а среди неквалифицированных - 10,3%.

Рис. 6

Возрастная структура занятых по различным формам контракта (в %)



Большинство работников с нестандартными формами занятости - занятые частично, по срочным трудовым договорам, договорам подряда, на основе устного найма, сезонные работники - оказываются на «периферии» рынка труда, а в условиях падения спроса на рабочую силу первыми пополняют армию безработных. Связанная с нестабильностью и цикличностью рыночной экономики тенденция к усилению гибкости рынка труда способствует укреплению позиций работодателей, разобщению работников, сужению сферы деятельности профсоюзов и ослаблению их возможностей в оказании давления на работодателей с целью защиты интересов трудящихся. При таких обстоятельствах особое значение приобретает институциональные механизмы регулирования отношений работника и работодателя.

В шестой главе «Механизмы реализации контрактов между работником и работодателем» анализируются проблемы исполнения контрактов, возникающие в результате оппортунистического поведения субъектов рынка труда. Рассматриваются формы *ex ante* и *ex post* оппортунизма, административные и экономические механизмы его предотвращения и их эффективность.

Оппортунистическое поведение индивидов создает серьезную угрозу реализации контракта. Как работник, так и работодатель в силу противоречивости их интересов могут воспользоваться неполным знанием своего

партнёра по договору. Если применить маржинальный подход к анализу поведения индивидов, то склонность экономических агентов к оппортунизму будет определяться соотношением предельных издержек и выгод, связанных с соблюдением или несоблюдением условий контракта. Когда издержки, связанные с несоблюдением условий договора, оказываются меньше, чем те выгоды, которые оно принесет, экономический агент может выбрать ту или иную форму оппортунистического поведения. Поведение агента зависит также от множества других факторов, в том числе от институциональной среды рынка труда.

Существуют различные классификации форм оппортунистического поведения: оппортунизм в рыночных транзакциях и внутри предприятия, оппортунизм *ex ante* и *ex post* (до и после заключения контракта). К предконтрактному оппортунизму обычно относится сокрытие релевантной информации, к постконтрактному – вымогательство, возникающее в ситуации, когда стороны обладают специфическими ресурсами, и отлынивание. Подобная классификация, по мнению соискателя, значительно сужает диапазон анализа оппортунистического поведения. На самом деле работник может не «вымогать» часть квазиренды и не отлынивать, а наоборот, работать слишком интенсивно (что встречается при сдельных формах оплаты труда). Нарушение установленных норм эксплуатации оборудования с целью увеличения личного заработка также является формой проявления постконтрактного оппортунистического поведения. То же самое можно сказать и о злоупотреблении служебным положением, хищении сырья, материалов, готовой продукции и пр.

Оппортунистическое поведение может проявляться не только в уклонении от соблюдения условий контракта, но и, наоборот, в работе «по правилам», когда работники, оказывающие давление на работодателей с целью достижения своих целей, четко следуют должностным инструкциям. Поскольку функционирование любого предприятия предполагает множество неформальных договоренностей между администрацией и работниками относительно выполнения различных обязанностей, а в должностных инструкциях не могут быть прописаны абсолютно все функции, фактически выполняемые работниками, исполнение ими только инструкций может привести к параличу работы фирмы.

В теории агентских отношений в качестве жертвы недобросовестного поведения исполнителя всегда предстает заказчик. С целью предотвращения оппортунизма предлагается разработка стимулирующих контрактов, позволяющих согласовать противоречащие интересы сторон, а точнее, со-

ставить контракт таким образом, чтобы работнику было выгодно соблюдать интересы работодателя. Но такой подход является несколько односторонним. В диссертации на основе анализа российской хозяйственной практики делается вывод о том, что работодатель также склонен к оппортунистическому поведению.

Предконтрактный оппортунизм работодателя проявляется в виде предоставления работнику искаженной информации об организации, о реальных условиях труда и его оплаты, перспективах карьерного роста и др. Работодатель, как правило, преувеличивает выгоды работника в случае заключения трудового договора и скрывает неблагоприятную информацию, которую работник не может выяснить до начала работы. Постконтрактный оппортунизм со стороны работодателя – нарушение принятых на себя обязательств в ходе реализации контракта, к примеру, задержки выплаты зарплаты, нарушение правил техники безопасности, перевод на другое место работы без согласия работника и пр. Оппортунизм работодателей во многом обусловлен дисбалансом спроса и предложения рабочей силы в пользу работодателей, что особенно очевидно в условиях кризиса.

Поскольку в силу асимметрии информации, несовпадения интересов сторон трудового соглашения и их оппортунистического поведения возникают проблемы с реализацией контракта, необходимо позаботиться о механизмах принуждения к его исполнению. В диссертации рассмотрен широкий спектр механизмов реализации контракта, имеющих самую разную природу, и предложена шкала, на которой эти механизмы расположены по степени возрастания формальности отношений (рис. 7).

Рис. 7



На одном из полюсов лежит ситуация, когда в принуждении к выполнению контракта нет необходимости. В этом случае экономисты говорят о самовыполняющемся контракте или «невидимом рукопожатии». Существование автоматического механизма реализации договора связано с высокой оценкой экономическими агентами своей репутации и их убежденностью в том, что честность приносит больше выгод, чем нечестность.

На другом полюсе лежат судебные механизмы принуждения к выполнению контракта, когда стороны, желающие заставить партнера выполнять свои обязательства, вынуждены прибегать к помощи государства. Конечно, ни один контракт не основан исключительно на том или ином способе принуждения, тем не менее, можно говорить о преобладании того или иного механизма в его реализации. Интересно, что на крайних полюсах находятся исключительно институциональные механизмы реализации контракта: слева – неформальные, справа – формальные. Но и экономические, и административные меры воздействия на субъектов рынка труда также реализуются через определенные институты.

К административным методам борьбы с такой формой оппортунистического поведения как отлынивание относится непосредственный контроль за деятельностью работников. В диссертации изучаются условия его эффективного применения, выявляется ограниченность данного механизма реализации контракта и доказывается необходимость сочетания контроля с системой экономических стимулов. При этом оплата труда рассматривается в работе не только как инструмент стимулирования добросовестного труда, но и как механизм, позволяющий сократить трансакционные издержки, в первую очередь издержки контроля, измерения, а также издержки оппортунистического поведения. Через эту призму подробно анализируются достоинства и недостатки различных форм оплаты труда – повременной, сдельной, а также остаточного метода формирования дохода работника.

При выборе конкретной формы оплаты труда работодатель учитывает как технико-технологические факторы, так и величину издержек контроля деятельности работников и измерения результатов их труда. При высоких издержках контроля целесообразно использование сдельных, долевых и остаточных форм оплаты, а при высоких затратах на измерение – повременных форм. Чем выше стимулирующий эффект оплаты труда, тем ниже издержки контроля деятельности работника. При повременной форме оплаты, обладающей меньшим стимулирующим потенциалом, для предотвращения отлынивания следует больше контролировать работника.

При подрядных отношениях, когда работодатель не контролирует непосредственно процесс труда, как правило, применяется та или иная разновидность сдельной формы оплаты. Сдельщина применяется обычно и при дистанционных формах занятости, поскольку работодателя в большей степени интересует результат работы, а не процесс труда.



В работе выявлены некоторые параметры, которые наряду с особенностями технологии и организации труда следует учитывать при выборе формы оплаты труда работников (табл.5). Если та или иная форма оплаты предпочтительна при конкретных обстоятельствах, то в соответствующей графе стоит знак «+», если нет, то «-».

Таблица 5

**Факторы, влияющие на выбор формы оплаты труда**

	<b>Повременная</b>	<b>Сдельная</b>
Сложность транзакции (количество факторов, учитываемых при разработке контракта)		
- низкая	-	+
- высокая	+	-
Уровень неопределенности внешней среды		
- низкий	-	+
- высокий	+	-
Необходимость контроля за процессом труда		
- низкая	-	+
- высокая	+	-
Сложность измерения результатов труда		
- низкая	-	+
- высокая	+	-
Склонность исполнителя к риску		
- низкая	+	-
- высокая	-	+
Стоимость средств производства		
- низкая	-	+
- высокая	+	-
Различия в производительности работников		
- существенные	-	+
- несущественные	+	-

В седьмой главе «Институциональная среда взаимодействия работника и работодателя» исследуются формальные и неформальные механизмы регулирования отношений работника и работодателя, оценивается современное состояние институциональной среды российского рынка труда, определяются направления ее развития и выработываются рекомендации по формированию цивилизованного рынка труда.

Содержание контракта не является исключительно результатом соглашения сторон. Их взаимодействие происходит не в «вакууме», а в определенной институциональной среде, поэтому на содержание контракта существенное воздействие оказывают нормы, правила и ограничения, не

обсуждаемые контрагентами. К их числу относятся и формальные, закрепленные в правовых нормах и обеспечиваемые силой государственного принуждения, и неформальные правила, сложившиеся в данном обществе.

Договорный характер отношений работника и работодателя предполагает равенство сторон, но фактически в отношениях субъектов рынка труда равенства нет, и работник является более слабой стороной. Устранение государства от регулирования трудовых отношений может отбросить трудовую сферу на столетия назад, когда работодатели эксплуатировали работников по своему усмотрению. В настоящее время государство формулирует основные требования по использованию рабочей силы через формальные механизмы правового регулирования трудовых отношений. Основная задача этих механизмов – заставить каждого работодателя вне зависимости от формы собственности и организационно-правовой формы хозяйственной деятельности обеспечить нормальные условия воспроизводства рабочей силы, защитить работника от произвола работодателя. Формальные институциональные механизмы регулирования трудовых отношений действуют на всех уровнях: международном (на основе конвенций и рекомендаций МОТ), общегосударственном, региональном, уровне местного самоуправления, уровне организации и индивидуальном уровне. В современном законодательстве о труде можно выделить следующие механизмы защиты трудовых прав работников (рис. 8).

Рис. 8

#### Способы защиты трудовых прав работников



Задачей трудового законодательства является не только защита прав работников, но и защита прав и интересов работодателей. Равные требования по отношению ко всем работодателям вне зависимости от формы собственности и типа предприятия, обеспечивая относительную унифика-

цию издержек на рабочую силу, способствуют созданию условий честной конкуренции предпринимателей.

Помимо правовых норм регулирования трудовых отношений в обществе функционируют и неформальные механизмы, поддерживающие соблюдение условий договора его сторонами. В диссертации обосновывается деление неформальных механизмов реализации контракта на две большие группы: 1) соответствующие существующим в стране законам и 2) противоречащие им. В первую группу входят отношения доверия, сотрудничества и взаимопонимания между партнерами. Вторая группа объединяет многочисленные неформальные механизмы, основанные на обмане, использовании личных связей («телефонное право» и др.), даче взяток и других незаконных мерах. Неформальные правила, противоречащие правовым нормам, в свою очередь, также можно разделить на две группы: 1) работник и работодатель при взаимном согласии заключили и выполняют договор на условиях, противоречащих нормам права; 2) одна из сторон ведет себя оппортунистически, нарушая законы и принятые обязательства в ущерб другой стороне.

В ежедневной жизни людям приходится осуществлять выбор не только между различными альтернативами в рамках экзогенно заданной институциональной среды, но и между различными институтами. Так, у работника и работодателя есть выбор: заключать контракт в рамках закона, подписывая письменный договор с указанием в нем реальной заработной платы и других существенных условий, либо игнорировать требования трудового законодательства, фиксируя в договоре меньшую заработную плату или вовсе не оформляя никаких договоров. Фактически это выбор между различными «правилами игры». В результате этого выбора большим числом агентов происходит укрепление одного из конкурирующих институтов и ослабление другого, то есть люди фактически «голосуют» за ту или иную институциональную среду.

Детальное изучение институциональной среды российского рынка труда позволило выявить ее основное противоречие - противоречие между формальными и неформальными институтами регулирования контрактных отношений работника и работодателя. В обществе сложилась такая ситуация, когда субъектам оказывается выгодным выбирать не соответствующие правовым нормам институты, а иные, противозаконные «правила игры». Общие подходы к определению условий выполнения контракта,

сформулированные А.Е.Шаститко<sup>1</sup>, в диссертации развиты применительно к рынку труда. Несмотря на то, что большинство трудовых споров в суде решается в пользу работника, существующая система мер воздействия на недобросовестных работодателей не способствует предотвращению нарушений норм права, поскольку «наказание» не пугает работодателя-нарушителя. Он, так же как и работник, сопоставляет выгоды и издержки, связанные с нарушением трудового законодательства. Для того чтобы работодатель выполнял нормы права, его ожидаемая полезность от их соблюдения  $U^e(F)$  должна быть выше ожидаемой полезности от его нарушения  $U^e(V)$ :

$$U^e(F) > U^e(V).$$

Величина  $U^e(F)$  связана с более высокой производительностью работников, ощущающих себя социально защищенными и стремящихся сохранить место работы. У законопослушного работодателя сокращается текучесть кадров и, соответственно, издержки на поиск работников и их обучение.

Ожидаемая полезность работодателя от нарушения норм права  $U^e(V)$  зависит от трех параметров: величины средств, сэкономленных в результате нарушения (B), размера санкций за нарушение закона, налагаемых государственными органами (S) и вероятности наложения санкций (p),  $0 \leq p \leq 1$ . Расчет полезности работодателя от нарушения условий договора осуществляется по формуле:

$$U^e(V) = U(B) - pU(S),$$

где  $U(B)$  – полезность сэкономленных в результате нарушения закона средств;

$pU(S)$  – ожидаемая полезность санкций, эта величина отрицательная, так как наложение санкций сокращает выгоды работодателя от нарушения трудового законодательства.

Подставляя  $U^e(V)$  в неравенство, получаем:

$$U^e(F) > U(B) - pU(S).$$

В настоящее время, когда величина сэкономленных при нарушении законодательства средств достаточно велика, а вероятность проверки предприятия органами прокуратуры или Государственной инспекции труда крайне мала, стратегия неисполнения закона экономически оправдана.

При анализе формулы наиболее очевидным решением проблемы представляется ужесточение санкций (S), и в первую очередь увеличение

<sup>1</sup> См.: Шаститко А.Е. Новая институциональная экономическая теория. – М.: ТЕИС, 2002. С. 161-162

размеров штрафов при выявлении нарушений трудового законодательства. Однако эта мера на практике может привести не к их сокращению, а к росту размеров вознаграждений коррумпированным чиновникам. Более жесткие наказания за нарушение Трудового кодекса могут способствовать и уходу в «тень» трудовых отношений или маскировке трудовых отношений гражданско-правовыми договорами. Чем строже будут санкции за выявленные нарушения, тем большая часть работников окажется вне правового поля, лишившись льгот, связанных с легальной занятостью, причем прежде всего пострадают лица, которым по закону положены льготы – несовершеннолетние, инвалиды, женщины, воспитывающие детей и др. Их конкурентные позиции на рынке труда станут еще слабее.

Следует не увеличивать штрафы для нарушающих трудовое законодательство работодателей, а сделать менее обременительным для них выполнение его норм. Возложение на работодателя обязанности обеспечить множество льгот и гарантий, имеющих общественно значимый характер (предусмотренных для женщин, несовершеннолетних, работников, совмещающих работу с обучением, доноров и др.), ставит предпринимателей, нанимающих социально защищенные категории работников и выполняющих все требования законодательства, в худшее положение по сравнению с работодателями, отказывающимися им в найме или игнорирующими правовые нормы. Чтобы законопослушные предприниматели не проигрывали в конкурентной борьбе из-за более высоких издержек, государство должно финансировать выплаты, носящие общественно значимый характер, за счет средств госбюджета.

Определенные шаги в направлении учета интересов работодателя были сделаны, однако трудовое законодательство по-прежнему остается весьма жестким. Новая редакция Трудового кодекса РФ (от 30.06.2006) еще более «связывает руки» законопослушным работодателям. Например, в ней изменены количественные критерии, дающие право субъектам малого предпринимательства (в том числе и индивидуальным предпринимателям) заключать срочные трудовые договоры. Согласно ст. 59 ТК РФ это право остается только за работодателем с численностью работающих до 35 (ранее - до 40), а в розничной торговле и в бытовом обслуживании - до 20 (ранее до 25). Известно, что для субъектов малого предпринимательства издержки исполнения трудового законодательства достаточно велики, для некоторых они оказываются «неподъемными». Именно поэтому на предприятиях торговли и бытового обслуживания, которые, как правило,

относятся к малому бизнесу, столь широко распространены нестандартные формы занятости.

Ограничение возможности заключения срочных трудовых договоров на практике приводит к парадоксальным результатам: вместо срочных заключаются не трудовые договоры на неопределенный срок, на что рассчитывает законодатель, а договоры гражданско-правового характера или стороны вовсе довольствуются устным соглашением. Таким образом, часть работников, занятых ранее по этой форме контракта, по сути вытесняется в неправовое пространство. В зоне риска в первую очередь находятся молодежь, работники с низким уровнем образования и квалификации, то есть те категории работников, которые, как показывает статистика, реже других работают по бессрочному найму и практически не обращаются за защитой своих трудовых прав в Государственную инспекцию труда, прокуратуру или в судебные органы.

Расчет на победу в ходе конкурентной борьбы цивилизованных институтов является в значительной степени утопическим. Напротив, ранее законопослушные предприятия все чаще начинают прибегать к противоправным схемам в трудовой сфере, чтобы снизить издержки на рабочую силу и не оказаться в неблагоприятном с точки зрения конкуренции положении с фирмами, не соблюдающими требования закона. Сложившуюся ситуацию можно квалифицировать как институциональную ловушку – устойчивую неэффективную норму. Ее устойчивость объясняется тем, что при отклонении от принятых неформальных норм и работодатель, и часто работники проигрывают. Для выхода из сложившейся институциональной ловушки, то есть преодоления ситуации, когда практика все дальше уходит от формальных норм поведения, следует двигаться сразу по нескольким направлениям:

- совершенствовать законодательную базу в направлении лучшей сбалансированности интересов работодателя и работника;
- усилить государственный и общественный контроль за реализацией законов на основе активизации и повышения эффективности работы органов государственного контроля и надзора, судебной системы, профессиональных союзов и общественных организаций, самозащиты и др.
- формировать социально-культурные предпосылки создания цивилизованной институциональной среды – последовательно и настойчиво культивировать в обществе уважение к закону, контракту.

Работники, выступившие в защиту своих прав и интересов, производят «общественное благо» - способствуют созданию институциональной среды, не допускающей нарушения норм закона. Известно, что особенностью общественного блага является то, что люди могут пользоваться этим благом вне зависимости от того, принимали они участие в его создании или нет. Поэтому возникает желание получить это благо без личных затрат, в результате чего производство общественных благ всегда бывает на уровне ниже эффективного.

Все трудящиеся заинтересованы в том, чтобы в стране царил закон, работодатели выполняли условия договора и требования трудового законодательства, но при этом далеко не каждый работник хочет тратить время и силы на защиту своих прав. Часть выигрыша от его успеха достаётся другим, не идущим на конфликт с работодателем работникам; ведь в будущем проигравший дело в суде работодатель, возможно, не будет нарушать трудовое законодательство. Вероятно, и другие работодатели станут более законопослушными, и их число будет зависеть от того, насколько доступной будет информация о результатах дел. Так как цивилизованная институциональная среда является общественным благом, её создание - важная функция государства.

В диссертации обосновывается комплекс мероприятий по улучшению и расширению сферы деятельности органов государственного надзора и контроля в трудовой сфере. Предлагается создание при Федеральной службе по труду и занятости на территории всех субъектов Российской Федерации сети консультационных пунктов, в функции которых будут входить проведение лекций, семинаров и регулярных консультаций по вопросам трудового законодательства (и для работников, и для работодателей), оказание правовой помощи гражданам при подготовке и рассмотрении трудовых дел.

Государство должно приложить максимум усилий по пропаганде трудового законодательства, информированию населения о ситуации с защитой прав и интересов работников и работодателей. В работе предлагается ввести в школьный курс обществознания раздел, посвященный трудовым правам работника. Все граждане страны должны со школьной скамьи знать свои права, причем фокусировать внимание надо не только на теоретических знаниях, но и на формировании практических навыков по применению Трудового кодекса РФ – заключению и расторжению трудового договора, защите трудовых прав и т.д.

Важную роль в повышении грамотности населения могут сыграть средства массовой информации, особенно наиболее популярные. Целесообразен выпуск передач, поднимающих актуальные вопросы трудовых отношений, социального партнерства, привлекающих внимание зрителей и слушателей к проблемам защиты прав работников, прокат на государственных каналах телевидения и радиовещания роликов с призывами заключать письменные трудовые договоры, настаивать на получении «белой» зарплаты, оплате положенного отпуска и листков по временной нетрудоспособности и т.д.

Выгоды и издержки работодателя измеряются не только в денежной форме. У законопослушного работодателя складывается хорошая репутация на рынке труда, что позволяет ему привлекать работников, в том числе и квалифицированных, с меньшими издержками. Выполнение контрактных обязательств, прозрачность деятельности повышает статус предпринимателя в деловом сообществе, что облегчает поиск деловых партнеров, успешное продвижение бренда компании и развитие бизнеса в целом.

На сегодняшний день кадровыми агентствами, работающими на российском рынке труда, оценивается цивилизованность работодателей по многим критериям, среди которых на первом месте стоит работа в рамках Трудового кодекса РФ. Ежегодно по итогам исследования рынка рекрутмента присуждается премия «Лучшие работодатели России». Но постоянством гласности должна становиться не только позитивная, но и негативная информация о фирмах, отличающихся «прохладным» отношением к работникам. При этом следует шире использовать возможности современных технологий, например, публиковать на официальных сайтах органов государственной инспекции труда информацию о результатах проверок с указанием названий фирм и фамилий недобросовестных работодателей. Возможно, риск публичной потери репутации сделает более законопослушными некоторых предпринимателей и сократит масштабы «беспредела» в малом и среднем бизнесе.

В стихийной форме этот процесс уже идет: во Всемирной паутине можно найти «черные списки» работодателей, создаваемые пострадавшими от их недобросовестного поведения работниками. Создание цивилизованной институциональной среды рынка труда в целях гармонизации конфликтующих интересов в обществе, успешного инновационного развития и динамичного экономического роста является важной задачей как государства, так и гражданского общества.



**В заключении формулируются выводы диссертационного исследования.**

## **ОСНОВНЫЕ ПУБЛИКАЦИИ ПО ТЕМЕ ДИССЕРТАЦИИ:**

### *Статьи в реферируемых журналах:*

1. Беляева М.Г. Проблемы качества образования в условиях реформы высшей школы // Стандарты и качество, 2002, № 4. (0,3 п.л.).
2. Беляева М.Г. Оплата труда топ-менеджеров: постановка вопроса // Человек и труд, 2004, № 6. (0,4 п.л.).
3. Беляева М.Г. Наем и подряд рабочей силы: а есть ли разница (взгляд экономиста) // Трудовое право, 2006, № 9. (0,7 п.л.).
4. Беляева М.Г. Выбор формы оплаты труда: как сократить организационные издержки // Человек и труд, 2006, № 10. (0,6 п.л.).
5. Беляева М.Г. Наём и подряд рабочей силы: а есть ли разница // Управление персоналом, 2006, № 16. (0,7 п.л.).
6. Беляева М.Г. О формах контрактов на российском рынке труда // Социальная политика и социальное партнерство, 2007, № 1. (0,4 п.л.).
7. Беляева М.Г. Институционально-правовое регулирование российского рынка труда // Труд и социальные отношения, 2007, № 2. (0,6 п.л.).
8. Беляева М.Г. Как сделать цивилизованным российский рынок труда // ЭКО, 2007, № 3. (0,5 п.л.).
9. Беляева М.Г. Можно ли предотвратить недобросовестное поведение работников? // Человек и труд, 2007, № 7. (0,5 п.л.).
10. Беляева М.Г. О срочных трудовых договорах: размышления экономиста // Трудовое право, 2007, № 3. (0,4 п.л.).
11. Беляева М.Г. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости // Трудовое право, 2008, № 5. (0,6 п.л.).
12. Беляева М.Г. Как защититься от недобросовестных топ-менеджеров // Управление персоналом, 2008, № 7. (0,3 п.л.).
13. Беляева М.Г. Мнение авторов журнала по вопросам трудовых взаимоотношений работника и работодателя // Трудовое право, 2008, № 2. (0,2 п.л.).
14. Беляева М.Г. Особенности трудовых отношений в условиях дистанционной занятости // Управление персоналом, 2008, № 9. (0,6 п.л.).

*Монографии:*

15. Беляева М.Г. Отношения работника и работодателя: институциональный подход. – Самара, изд-во СНЦ РАН, 2006. (15 п.л.).

16. Беляева М.Г. Работник и работодатель: теория и практика контрактных отношений. – Самара, изд-во СНЦ РАН, 2008. (18,01 п.л.).

*Научные статьи в сборниках научных трудов,  
материалах конференций:*

17. Беляева М.Г. К вопросу о повышении минимальной заработной платы // Экономико-правовой бюллетень «Партнер», 1997, № 20. (0,1 п.л.).

18. Беляева М.Г., Беляев В.Э. Российский бизнес: проблемы эффективности // Рыночная экономика: состояние, проблемы, перспективы: Сборник научных трудов СНЦ РАН. Вып.3. – Самара, 1999. 0,4 (авт. 0,2) п.л.

19. Беляева М.Г., Беляев В.Э. Эффективность как критерий успешности экономических реформ // Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции «Проблемы экономического роста». Ч.2.- Самара, 1999. 0,3 (авт. 0,15) п.л.

20. Беляева М.Г., Беляев В.Э. Становление бизнес-элиты в переходной экономике // Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции «Межрегиональные и межотраслевые резервы повышения эффективности использования научно-технического и экономического потенциала». – Пенза, 1999. 0,3 (авт. 0,15) п.л.

21. Беляева М.Г., Беляев В.Э. Формирование человеческого капитала в транзитивной экономике // Рыночная экономика: состояние, проблемы, перспективы. Сборник научных трудов. Выпуск. 4. Т.2. – Самара: «Самарская полиграфическая компания», 2000. 0,6 (авт. 0,4) п.л.

22. Беляева М.Г. Российский рынок труда: взаимодействие нового и старого в процессе перехода // Управление организационно-экономическими системами: моделирование взаимодействий, принятие решений. Сборник научных статей. Выпуск 2.- Самара, 2000. (0,5 п.л.).

23. Беляева М.Г. Реформирование российской экономики: цели и средства // Труды Международной конференции «Математическое моделирование, статистика и информатика в современном управлении экономикой».- Самара, 2001. (0,2 п.л.).

24. Беляева М.Г. Человеческий капитал предприятия: формирование и накопление // Материалы Международной научно-практической конфе-

ренции «Проблемы развития предприятий: экономика, организация, менеджмент». Ч.1. Организация, менеджмент, право/ Самарская гос. экон. академия и др. – Самара, 2001. (0,2 п.л.).

25. Беляева М.Г. Развитие российского рынка труда в условиях трансформации экономики // Трансформационные процессы в российской экономике: Межвузовский сборник научных статей. – Самара: Изд. «Самарский университет», 2001. (0,7 п.л.).

26. Беляева М.Г. Сегментированность российского рынка труда: причины и следствия // Актуальные проблемы развития современного российского общества: Сборник статей Всероссийской научно-практической конференции. – Пенза, 2003. (0,2 п.л.).

27. Беляева М.Г. К вопросу о теории рынка труда // Факторы устойчивого развития экономики России на современном этапе (федеральный и региональные аспекты): Сборник материалов Всероссийской научно-практической конференции. – Пенза, 2003. (0,2 п.л.).

28. Беляева М.Г. Теоретические основы анализа рынка труда // Трансформационное развитие российской экономики: Межвузовский сборник научных статей. – Самара: Изд-во «Самарский университет», 2003. (0,8 п.л.).

29. Беляева М.Г. Теоретические подходы к оплате труда топ-менеджеров // Рыночная экономика: состояние, проблемы, перспективы: Сборник научных трудов СНЦ РАН. Выпуск 5. Ч.1. – Самара: Изд-во СНЦ РАН, 2004. (0,4 п.л.).

30. Беляева М.Г. Модель человека в исследовании сложных систем управления // Современные сложные системы управления (НТКС'2004): Материалы IV международной конференции. – Тверь: ТГТУ, 2004. (0,4 п.л.).

31. Беляева М.Г. Согласование интересов работника и работодателя: экономико-правовые аспекты // Управление организационно-экономическими системами: моделирование взаимодействий, принятие решений: Сборник научных статей. Вып.3. Самар. гос. аэрокосм. ун-т. Самара, 2005. (0,4 п.л.).

32. Беляева М.Г. Наем и подряд рабочей силы: а есть ли разница // Работодатель, 2006, № 1. (0,7 п.л.).

33. Беляева М.Г. Независимый подрядчик или наемный работник: выбор предприятия // Стратегическое планирование и развитие предпри-

ятий: Секция 3. Тезисы докладов и сообщений Седьмого всероссийского симпозиума. Москва: 11-12 апреля 2006 г.- М.: ЦЭМИ РАН, 2006. (0,2 п.л.).

34. Беляева М.Г. Проектирование системы оплаты труда: стратегия предприятия // Решетневские чтения: материалы X Междунар. науч. конференции (8-10 нояб. 2006 г.) – Красноярск, 2006. (0,3 п.л.).

35. Беляева М.Г. Постконтрактный оппортунизм и пути его преодоления // Перспективы роста российской экономики: межвузовский сборник научных статей - Самара: Изд-во «Самарский университет», 2006. (0,8 п.л.).

36. Беляева М.Г. Институциональная среда взаимодействия работника и работодателя // Социально-экономические проблемы развития региона: Материалы Международной научно-практической конференции: в 2 ч. Часть II. Иваново: Иван. гос. ун-т, 2006. (0,4 п.л.).

37. Беляева М.Г. Контрактные формы взаимодействия работника и работодателя // «Российский рынок труда. Новации, проблемы, перспективы развития»: Сборник статей III Международной научно-практической конференции - Пенза, РИО ПГСХА, 2006. (0,2 п.л.).

38. Беляева М.Г. «Правила игры» в трудовых отношениях: стратегия работодателя // Стратегическое планирование и развитие предприятий. Секция 1 // Материалы Восьмого всероссийского симпозиума. Москва: 10-11 апреля 2007 г.- М.: ЦЭМИ РАН, 2007. (0,15 п.л.).

39. Беляева М.Г. Контракт как институт регулирования отношений между работником и работодателем // Приоритеты развития российской экономики: межвуз. сб. науч. ст. Самара: Изд-во «Самарский университет», 2008. (1,1 п.л.).

40. Беляева М.Г. Выбор формы контракта с работником: стратегия работодателя // Стратегическое планирование и развитие предприятий. Секция 1 // Материалы Девятого всероссийского симпозиума. Москва: 15-16 апреля 2008 г.- М.: ЦЭМИ РАН, 2008. (0,15 п.л.).

41. Беляева М.Г. Экономическая природа отношений подряда // Двадцать первые Международные Плехановские чтения: доклады профессорско-преподавательского состава. – М.: ГОУ ВПО «РЭА им.Г.В.Плеханова», 2008. (0,5 п.л.).

Подписано в печать: 21.05.2009 г.  
Формат: 60x84 1/16. Бумага офсетная.  
Печать оперативная. Объем: 2,0 усл.печ.л.  
Тираж: 200 экз. Заказ № 637

Отпечатано в типографии ООО «Издательство СНЦ»  
443001, Самара, Студенческий пер., 3а  
тел.: (846) 242-37-07

10—